

PENGARUH MOTIVASI, PENEMPATAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI SULAWESI UTARA

Oleh:

Frans Hendrik Kalesaran¹

Silvy L. Mandey²

Peggy A. Mekel³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail: ¹kalesaranfrans@yahoo.co.id
²silvyamandey@rocketmail.com
³peggyadeline@yahoo.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang bisa membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup (BLH) Provinsi Sulawesi Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dari BLH Provinsi Sulawesi Utara. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 46 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penempatan kerja dan pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BLH. Pimpinan perusahaan sebaiknya memperhatikan motivasi karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan begitu akan dapat meningkatkan kinerja para pegawai sehingga dapat mempermudah tercapainya tujuan dari perusahaan ataupun organisasi.

Kata kunci : motivasi, penempatan kerja, pengembangan karir, kinerja pegawai

ABSTRACT

Human resource is one of the important factors to improve employee performance. Every organization strives to acquire human resources that can assist in achieving the goals of the organization. The purpose of this study was to determine whether the motivation, job placement, and career development significantly affect the performance of employees at the Environment Agency (BLH) North Sulawesi Province. The population in this study were employees BLH North Sulawesi Province. Sampling technique in this study is the saturation sampling, which took the entire sample of 46 respondents. The research method using multiple linear regression analysis method. Research results and hypotheses showed that motivation, job placement, and career development simultaneously significantly influence employee performance. Job placement and career development partially no significant effect on the performance of employee motivation while significant effect on employee performance BLH. Head of the company should pay attention to motivation because it can affect employee performance so will be able to improve the performance of the employees so as to facilitate the attainment of the objectives of the company or organization.

Keywords : motivation, job placement, career development, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan maju atau mundurnya organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang mumpuni dalam suatu organisasi menjadikan aktivitas berjalan dengan baik dan efektif. Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang bisa membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut.

Motivasi perlu diberikan terhadap pegawai agar bisa meningkatkan kinerja mereka. Siagian (2007:287) menyatakan bahwa secara umum motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan dalam diri pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya maka kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Mathis dan Jackson (2006:262) mengatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Melakukan penempatan kerja yang tepat pada seorang pegawai maka akan meningkatkan kualitas pekerjaan. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai jika pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai, 2003:291).

Badan Lingkungan Hidup sebagai satu-satunya lembaga yang tugas dan fungsinya sebagai pelaksana koordinasi dan pembinaan teknis operasional, pelaksanaan teknis fungsional dan penyelenggaraan administrasi kesekretariatan di bidang pengelolaan lingkungan hidup, yang pelaksanaan tugasnya diatur lebih lanjut dalam Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 66 Tahun 2008 tentang Uraian tugas Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara, diharapkan untuk memberikan motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir terhadap para pegawainya agar mereka bisa meningkatkan kinerja untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di BLH Provinsi Sulawesi Utara
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di BLH Provinsi Sulawesi Utara.
3. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di BLH Provinsi Sulawesi Utara.
4. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pegawai di BLH Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Nawawi (2006:308-309) mengemukakan bahwa sumber daya manusia (SDM) dalam pengertian yang sederhana dan terbatas adalah personil, pekerjaan tenaga kerja, karyawan atau pegawai. Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia adalah suatu lembaga atau departemen di dalam masyarakat yang memerlukan peningkatan atau pengembangan, agar dicapai suatu hasil kerja yang optimal. Siagian (2007:26) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan sumbangan sumber daya manusia terhadap keberhasilan organisasional.

Motivasi

Siagian (2007:287) menyatakan bahwa secara umum motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan dalam diri pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya maka kepentingan pribadi para

anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula. Rivai (2004:20) berpendapat motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu yang mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Penempatan Kerja

Sastrohadiwiry (2002:162) mengemukakan bahwa penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. Penempatan sebagai suatu langkah eksperimental yang sebenarnya bukanlah merupakan sebuah keputusan final. Mathis dan Jackson (2006:262) mengemukakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Pengembangan Karir

Martoyo (2007:74) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Handoko (2012:130-131) mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir.

Kinerja Pegawai

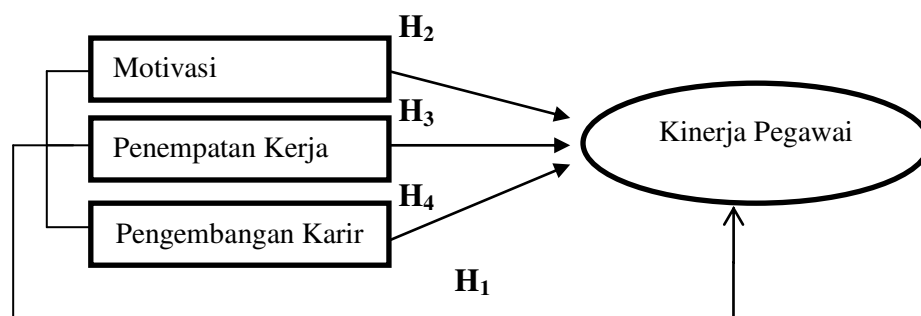
Fahmi (2011:2) Kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Hasibuan (2007:94) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Lakoy (2013), Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 44 orang. Hasil penelitiannya adalah Secara simultan motivasi kerja, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan secara parsial motivasi kerja dan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Djoharam (2014), Analisis Program, Pelatihan, Penempatan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 48 orang. Hasil penelitiannya adalah secara simultan pelatihan, penempatan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pelatihan, penempatan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Kajian Teori 2014

Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H₁: Motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir diduga berpengaruh signifikan secara bersama terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
- H₂: Motivasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₃: Penempatan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H₄: Pengembangan karir diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif yaitu untuk menganalisis pengaruh motivasi, penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan analisis kuantitatif. Waktu penelitian 2 bulan dari bulan Agustus - September 2014.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden, dalam hal ini pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara melalui kuesioner.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik lewat dokumen, buku – buku, literatur, penelitian terdahulu, internet, dan instansi yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Lapangan (*Field Research*), pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara.
2. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
3. Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini
4. Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Definisi dan Pengukuran Variabel

1. Motivasi (X₁) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu yang mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.
2. Penempatan Kerja (X₂) adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.
3. Pengembangan Karir (X₃) adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.
4. Kinerja Pegawai (Y) adalah merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Metode Analisis

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan analisis item, dimana setiap nilai yang dipilih untuk setiap item dikorelasikan dengan nilai total seluruh item suatu konstruk. Bilangan koefisien korelasi antara skor suatu

indikator dengan total seluruh indikator lebih besar dari total 0,3, maka instrumen tersebut dianggap valid (Arikunto, 1998).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dilakukan dengan menghitung *crobanch's alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu konstruk. Instrumen dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki *crobanch's alpha* lebih dari 0,60 (arikunto 1998).

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Priyatno (2011:277) mengemukakan uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan analisis grafik (normal P-P plot) regresi. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Priyatno (2011:288) mengemukakan uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel indepeden. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Priyatno (2011:296) mengemukakan uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode Scatter plot yaitu dengan melihat pola titik-titik scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Motivasi

X₂ = Penempatan

X₃ = Pengembangan Karir

a = Konstanta

e = *Stochastic disturbance* atau *stochastic error term*

Pengujian Hipotesis

Uji-F (Simultan)

Priyatno (2011:258) mengemukakan uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

Uji-t (Parsial)

Priyatno (2011:252) mengemukakan uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai T hitung dengan T tabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas****Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	Korelasi (r)	Status
Motivasi	Motivasi 1	0.679	Valid
	Motivasi 2	0.771	Valid
	Motivasi 3	0.737	Valid
	Motivasi 4	0.705	Valid
Penempatan kerja	Penempatan kerja 1	0.780	Valid
	Penempatan kerja 2	0.764	Valid
	Penempatan kerja 3	0.828	Valid
	Penempatan kerja 4	0.754	Valid
Pengembangan karir	Pengembangan karir 1	0.762	Valid
	Pengembangan karir 2	0.764	Valid
	Pengembangan karir 3	0.852	Valid
	Pengembangan karir 4	0.778	Valid
Kinerja pegawai	Kinerja pegawai 1	0.729	Valid
	Kinerja pegawai 2	0.700	Valid
	Kinerja pegawai 3	0.708	Valid
	Kinerja pegawai 4	0.641	Valid

Sumber : Data hasil Olahan 2014

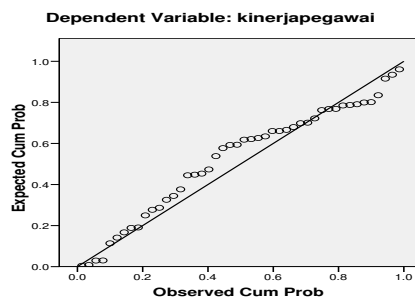
Tabel 1 memperlihatkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid (Arikunto, 1998).

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Crobachs Alpha	Status
Motivasi	0,679	Reliabel
Penempatan Kerja	0.782	Reliabel
Pengembangan Karir	0,799	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,643	Reliabel

Sumber : Data Hasil Olahan 2014

Tabel 2 memperlihatkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua pengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel (Arikunto, 1998).

Hasil Penelitian**Hasil Uji Asumsi Klasik****1. Uji Normalitas****Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber : Data Hasil Olahan 2014

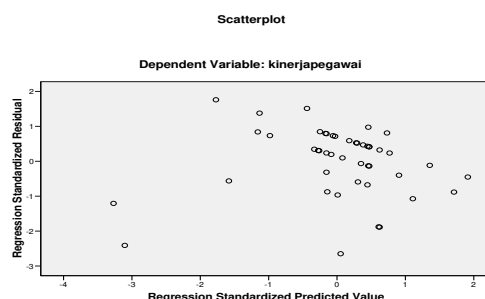
Gambar 2 memperlihatkan bahwa *grafik normal p-plot* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah diagonal garis tersebut.

2. Uji Multikolinieritas**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	0.884	1.132
Penempatan Kerja	0.823	1.216
Pengembangan Karir	0.905	1.105

Sumber : Data Hasil Olahan 2014.

Hasil analisis pada tabel 3 memperlihatkan bahwa hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari atau sama dengan 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil nilai perhitungan VIF juga menunjukkan kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi (Priyatno, 2011:291).

3. Uji Heteroskedastisitas**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data Hasil Olahan 2014

Gambar 3 memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi (Priyatno 2011:308).

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	B	Std Eror	T Hitung	Sig	Keterangan
Constant	11.515	4.852	2.373	0.022	
Motivasi(X ₁)	0.487	0.141	3.453	0.001	Signifikan
Penempatan	0.014	0.138	0.100	0.921	Tidak Signifikan
Kerja (X ₂)					
Pengembangan	-0.193	0.100	-0.164	0.164	Tidak Signifikan
Karir (X ₃)					
R= 0.528		Sign. F = 0.003		Jumlah Sampel = 46	
R Square = 0.279		F Hitung = 5.405		T Tabel = 2.021	
Adjusted R Square = 0.227		F tabel = 2.400		α = 0.05	
Kinerja Pegawai = 11.515 + 0.487X ₁ +0.014X ₂ +(-0.0193X ₃)+e					

Sumber : Data Hasil Olahan 2014

Hasil persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$= 11,515 + 0,487X_1 + 0,014X_2 - 0,193X_3$$

Penjelasan persamaan sebagai berikut :

1. Apabila Motivasi (X₁) bertambah sebesar satu-satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan cenderung mengalami kenaikan sebesar 0,487 satuan.
2. Apabila Penempatan Kerja(X₂) bertambah sebesar satu-satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan cenderung mengalami kenaikan sebesar 0.014satuan.
3. Apabila Pengembangan Karir (X₃) bertambah satu-satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan cenderung mengalami kenaikan -0,193 satuan.
4. Nilai konstant sebesar 11,515 artinya apabila Motivasi, Penempatan Kerja, dan Pengembangan karir tidak diterapkan atau sama dengan nol (0) maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar 11,515 satuan.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji F

Variabel	Nilai F	Sign F	Keterangan
Motivasi, Penempatan Kerja, Pengembangan Karir	5.405	0.003	Signifikan

Sumber : Data Hasil Olahan 2014

Tabel 5 memperlihatkan bahwa tingkat signifikansi, diketahui tingkat signifikansi (Sig.) adalah 0,000 dengan nilai F sebesar 5,405. Oleh karena probabilitas 0,003 lebih kecil dari 0,05 maka H₀ tolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi, penempatan kerja, pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Parsial**Tabel 6. Ringkasan Uji T**

Variabel	Nilai t	Sig.	Keterangan
Motivasi	3.453	0.001	H ₀ ditolak
Penempatan Kerja	0.100	0.921	H ₀ diterima
Pengembangan Karir	-0.193	0.164	H ₀ diterima

Sumber : Data Hasil Olahan 2014

Tabel 6 memperlihatkan motivasi (X₁) secara parsial signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Penempatan kerja (X₂) secara parsial tidak signifikan nilainya terhadap kinerja pegawai (Y) dan pengembangan karir (X₃) secara parsial tidak signifikan kinerja pegawai (Y) dengan taraf signifikan 0,05 pada tabel dalam hasil uji t.

Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R²)**Tabel 7. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.528	.279	.227

Sumber : Data Hasil Olahan 2014

Tabel 7 memperlihatkan bahwa nilai R² adalah sebesar 0,279. Nilai R² ini yang berada diantara $0 \leq R^2 \leq 1$ berarti bahwa garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan variabel dependen (Kinerja Pegawai Y) sebesar 27,9%, R sebesar 0,528 berarti bahwa hubungan antara variabel Motivasi Kerja X₁, Penempatan Kerja X₂ dan Pengembangan Karir X₃ terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 52,8%, sedangkan sisanya adalah sebesar 42,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan**Motivasi, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.**

Hasil analisis bahwa secara simultan variabel bebas (motivasi kerja, kompensasi, pengembangan karir) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan dari tingkat signifikansi yang lebih kecil yaitu $0,003 < 0,05$ sehingga dari data ini dapat dilihat bahwa kinerja pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi, penempatan kerja dan pengembangan karir.

Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya motivasi kerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Kasenda (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Penempatan Kerja (X₂) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,921. Hasil ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara yang masih perlu disesuaikan. Penelitian ini bertolak belakang oleh hasil penelitian Djoharam (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengembangan Karir (X₃) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,164. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya motivasi kerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini bertolak belakang oleh

hasil penelitian Lakoy (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini :

1. Motivasi, penempatan pegawai, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
3. Penempatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
4. Pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Saran dalam penelitian ini :

1. Pimpinan Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara agar dapat memperhatikan faktor-faktor seperti motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan Karir karena dari hasil penelitian ketiga faktor tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.
2. Diperhatikan faktor-faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Djoharam, Haryati, 2014. Analisis Program Pelatihan, Penempatan Pegawai, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttrngo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA ISSN 2303-1174*. Vol 2 No. 1 (2014). <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3951/3463>. Di akses 10 Juni 2014. Hal 353-429.

Kasenda, Ririvega, 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bangun Wenang Beverages). *Jurnal EMBA ISSN 2303-1174*. Vol 1 No. 3 (2013), <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1894/1503>. Di akses 10 Mei 2014. Hal 775-881.

Lakoy, Gainer, 2013. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Sulawesi Utara). *Jurnal Emba ISSN 2303-1174*. Vol 1 No. 4 (2013). <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2805/2356>. Di akses 5 Mei 2014. Hal 709-820.

Fahmi, Irham, 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Handoko, Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan kesembilan belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.

Hasibuan S, P, Malayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Nawawi, Hadari, 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. UGM Gajah Mada University Press. Yogyakarta

- Martoyo, Susilo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kelima. Cetakan Pertama. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Mathis, L. R dan J. H Jackson, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Salemba Empat. Jakarta.
- Priyatno, Duwi, 2011. *Buku Saku SPSS. Analisis Statistik Dengan Microsoff Excel & SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Siagian, Sondang, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sastrohadiwiry, Siswanto, B, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono, 2012. *Statistika untuk Penelitian*. CV Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2003. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

